

VERSICHERUNGSVERTRAGLICHE LÖSUNG IN DER BAV

In der betrieblichen Altersversorgung wird zwischen „mittelbaren“ und „unmittelbaren“ Durchführungswegen unterschieden - je nachdem, ob Unternehmen die betriebliche Altersversorgung auf externe Versorgungsträger¹ ausgelagert haben, oder eben nicht.

Die Verpflichtung der Arbeitgeber, für die jeweils zugesagten Leistungen auch einzustehen, trifft sie bei beiden Arten der Durchführung gleichermaßen.

Verlassen Beschäftigte ihr Unternehmen, und haben sie dort bereits unverfallbare Ansprüche auf eine betriebliche Altersversorgung erworben², so bleiben die (bisherigen) Arbeitgeber in der Einstandspflicht für die Erfüllung der bis dahin zugesagten (anteiligen) Leistungen.

Das ergibt sich aus der in § 1 Abs. 1, Satz 3 BetrAVG geregelten „Einstandspflicht des Arbeitgebers“. Das Betriebsrentengesetz erlaubt aber bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen³ Direktversicherung und Pensionskasse, die Höhe dieser (anteiligen) Leistungen auf den Wert des jeweils zugrundeliegenden Versicherungs- oder Pensionskassenvertrages zu begrenzen.

Man spricht in diesem Zusammenhang von der „versicherungsvertraglichen Lösung“, die im BetrAVG⁴ geregelt ist.

Grundsätzlich ist es für Arbeitgeber empfehlenswert, von dieser Regelung Gebrauch zu machen.

Die meisten Direktversicherungen oder Pensionskassenverträge erfüllen hierfür auch die Voraussetzungen gemäß § 2 Abs. 2, Satz 2 des BetrAVG. Die Anwendung scheiterte aber allzu oft an einer wirksamen Erklärung der Arbeitgeber gegenüber ihren Mitarbeitern, weil sie nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist von drei Monaten nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters erfolgte, oder die Arbeitgeber ihre Erklärung nur gegenüber den Versicherern abgegeben hatten.

Daher wurde die Erklärung der „versicherungsvertraglichen Lösung“ oftmals vorgezogen, also bereits bei Erteilung der Zusage gegenüber den Mitarbeitern und Versicherern abgegeben. Fristenversäumnisse oder Formfehler sollten damit ausgeschlossen werden. Dies war nach der bisher herrschenden Meinung auch rechtlich wirksam.

Das Bundesarbeitsgericht hat aber nun in seinem Urteil⁵ vom 19. Mai 2016 festgestellt, dass diese Praxis nicht (länger) wirksam sein soll. Die Erklärung einer „versicherungsvertraglichen Lösung“ muss vielmehr in einem „(...) sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit einer konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses (...)“ stehen. Gerade dies ist aber bei Abschluss einer Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung eben nicht der Fall.

Wir empfehlen den Unternehmen daher, ihre Erklärung zur „versicherungsvertraglichen Lösung“ unbedingt beim Ausscheiden von Mitarbeitern (erneut) abzugeben. Eine nachvollziehbare Dokumentation hilft dabei, die eigene (subsidiäre) Haftung aus der Einstandspflichtung diesbezüglich möglichst auszuschließen. Für die Beschäftigten ist eine „versicherungsvertragliche Lösung“ nach unserer Meinung - zumindest bezogen auf die Vertragsklarheit in Bezug auf die bis dahin erdienten Leistungen - nicht nachteilig.

MAPRA /
Pieloth, 06.10.2016

1 Lebensversicherungsunternehmen, Pensionskassen, Pensionsfonds oder Unterstützungskassen.

2 „Unverfallbar“ sind Ansprüche von Beschäftigten aus einer betrieblichen Altersversorgung zum Beispiel bei Bestehen einer Direktversicherung, die durch Entgeltumwandlung, zusätzliche Arbeitgeberbeiträge oder eine Kombination aus beidem finanziert wurde. Zu weiteren Voraussetzungen der Unverfallbarkeit siehe BetrAVG.

3 Externe Versorgungsträger, deren Finanzierungskonzept „versicherungsförmig“ gestaltet ist, sind Lebensversicherungsunternehmen (Direktversicherung), Pensionskassen und Pensionsfonds. Unterstützungskassen und die Direktzusage zählen zu den „nicht versicherungsförmigen“ Durchführungswegen.

4 Für Direktversicherungen gilt § 2 Abs. 2, Satz 2, für Pensionskassen der § 2 Abs. 3, Satz 2 i. V. m. § 2 Abs. 2, Satz 2 BetrAVG

5 BAG, 19.05.2016- 3 AZR 794/14